

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ ÎN CAZ DE DISCRIMINARE LA LOCUL DE MUNCĂ



Av. Andrada MARIN

Abstract

Discrimination is a very widespread phenomenon in the Romanian society, being encountered in the political, economic, social and cultural field or in any other field of public/social life.

Discrimination may consist of any distinction, exclusion, restriction or preference applied on grounds of race, nationality, ethnic origin, language, religion, social class, belief, gender, sexual orientation, age, disability, non-contagious chronic illness, HIV-positive status, membership of a disadvantaged group and any other criterion the purpose or effect of which is to restrict or refuse the recognition, enjoyment or exercise, on an equal footing, of human rights and fundamental freedoms or the rights recognised by law.

Unfortunately, an environment conducive to the development and manifestation of discrimination is the workplace, which is why we try, by means of this paper, to consider the definition of the notion of discrimination, its characteristics, criteria of discrimination, forms of discrimination, legal means available to the discriminated person, the measures, respectively the penalties that can be imposed, without exhausting the scope of this subject.

Keywords: *legal liability, employer, employee, discrimination, National Council for Combating Discrimination, principle of equality between citizens, human dignity, citizens' rights and freedoms, direct or indirect discrimination, moral harassment, sexual harassment, stress and physical exhaustion, mobbing.*

1. Introducere

În doctrina de specialitate s-a arătat că „răspunderea socială este chemată să îndeplinească o dublă funcție socială, deoarece și normele sociale au o dublă menire în societate. Pe de o parte, ele asigură un cadru instituțional și normativ pentru acțiunile întreprinse de individ, iar, pe de altă parte, ele urmăresc aplicarea sancțiunilor sociale în vederea restabilirii relațiilor sociale vătămate sau periclitate”¹.

¹ Mihai Bădescu, *Teoria Generală a Dreptului. Curs universitar*, ed. a VI-a, revăzută și adăugită, Ed. Hamangiu, București, 2020, p. 321.

În dreptul român sunt cunoscute patru forme principale de răspundere juridică, și anume: răspunderea civilă, răspunderea penală, răspunderea administrativă și răspunderea disciplinară.

Răspunderea civilă presupune „un raport juridic obligațional care izvorăște dintr-o faptă ilicită cauzatoare de prejudicii, raport în care autorul faptei ilicite sau o altă persoană chemată să răspundă are obligația de a repara prejudiciul”².

Răspunderea civilă se clasifică în răspunderea civilă delictuală (pentru propria faptă, pentru fapta altuia, pentru prejudiciul cauzat de animale sau de lucruri, pentru ruina edificiului) și răspunderea civilă contractuală, conform Codului civil.

În ceea ce privește dreptul penal, „răspunderea penală, ca formă a răspunderii juridice, este consecința imediată a săvârșirii unei infracțiuni, ce se materializează prin aplicarea unei sancțiuni penale. În concret, răspunderea penală este mijlocul prin care societatea reacționează față de persoanele care încalcă ordinea de drept penal și derivă din săvârșirea unei infracțiuni”³. Infracțiunea este fapta prevăzută de legea penală, săvârșită cu vinovăție, nejustificată și imputabilă persoanei care a săvârșit-o, infracțiunea reprezentând singurul temei al răspunderii penale.

Răspunderea administrativă reprezintă „acea formă a răspunderii juridice care este antrenată atunci când sunt încălcate normele dreptului administrativ, prin săvârșirea unei fapte ilicite, acțiune sau inacțiune sau faptă comisiv-omisivă, denumită generic *abatere administrativă*”⁴ (s.n.).

În cazul răspunderii administrative, doctrina de specialitate evocă drept forme ale acesteia răspunderea administrativ-disciplinară, răspunderea administrativ-contravențională și răspunderea administrativ-patrimonială.

Răspunderea disciplinară „intervine numai în cazul unei abateri disciplinare calificată ca atare prin norme ale dreptului public, deci în cadrul unor raporturi de drept public, subiectul activ este un funcționar public, iar subiectul pasiv este autoritatea sau instituția la care acesta este încadrat, procedurile de constatare, aplicare și contestare a sancțiunilor disciplinare sunt supuse unor norme speciale”⁵.

În cele ce urmează ne propunem să restrângem sfera cercetării noastre la răspunderea juridică în caz de discriminare la locul de muncă, consultând în acest sens legislația în vigoare, doctrina și jurisprudența.

² Gabriel Boroi, Mona-Maria Pivniceru, Carla Alexandra Anghelescu, Dragoș-Nicolae Dumitru, Bogdan Nazat, Ioana Nicolae, Teona Rădulescu, Tudor-Vlad Rădulescu, *Fișe de drept civil. Partea Generală. Persoane. Drepturi reale principale. Obligații. Contracte. Succesiuni. Familie*, Ed. Hamangiu, București, 2016, p. 392.

³ Traian Dima, *Drept penal. Partea generală*, ed. a 3-a, revăzută și adăugită, Ed. Hamangiu, București, 2014, p. 706.

⁴ Elena Emilia Ștefan, *Manual de drept administrativ, Partea a II-a. Caiet de seminar*, Ed. Universul Juridic, 2012, p. 152.

⁵ Elena Emilia Ștefan, *Manual de drept administrativ. Partea I. Caiet de seminar*, ed. a II-a revizuită, completată și actualizată, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 190.

2. Conținut

România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme și sunt garantate, potrivit art. 1 alin. (3) din Constituția României.

România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială, conform art. 4 din Constituția României.

Cetățenii români sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări, conform art. 16 alin. (1) din Constituția României.

Doctrina de specialitate a statuat că „nu poate exista egalitatea decât între oameni liberi și nici libertate decât între oameni a căror egalitate este consfințită juridic. Egalitatea privește echilibrul vieții, iar libertatea privește capacitatea oamenilor de a acționa fără opreliști”⁶.

În ceea ce privește discriminarea, sediul materiei este reprezentat de:

(a) în dreptul intern:

- Ordonanța Guvernului României nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 166 din 7 martie 2014;

- Hotărârea Guvernului României nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 792 din 12 decembrie 2001;

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013;

(b) în dreptul internațional:

- Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale;

- Carta Socială Europeană Revizuită;

(c) în dreptul Uniunii Europene:

- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene;

- Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene;

- Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică;

- Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;

- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă);

⁶ Nicolae Popa, *Teoria Generală a Dreptului*, ed. 6, Ed. C.H. Beck, București, 2020, p. 120.

- Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului s.a.

Statul român trebuie să garanteze egalitatea cetățenilor, respectiv trebuie asigurate înlăturarea oricăror privilegii și/ sau discriminării ce ar viza:

(1) dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești și a oricărui altui organ jurisdicțional;

(2) dreptul la securitatea persoanei și la obținerea protecției statului împotriva violențelor sau maltratărilor din partea oricărui individ, grup sau instituție;

(3) drepturile politice, și anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice;

(4) drepturile civile;

(5) drepturile economice, sociale și culturale;

(6) dreptul de acces la toate locurile și serviciile destinate folosinței publice.

În ceea ce privește drepturile economice, sociale și culturale, legiuitorul are în vedere în mod special: (a) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare, (b) dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate, (c) dreptul la locuință, (d) dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale, (e) dreptul la educație și la pregătire profesională și (f) dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive.

Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Totodată, orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională, dacă nu intră sub incidența legii penale.

Discriminarea poate fi directă sau indirectă, individuală sau multiplă, ori poate îmbrăca haina hărțuirii, hărțuirii morale, hărțuirii sexuale, *mobbing*-ului etc.

Discriminarea directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o

situație asemănătoare o altă persoană pe baza unor motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală etc., potrivit Directivei 2000/78/CE.

Discriminarea indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, potrivit Directivei 2000/78/CE.

Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

La art. 5 din Codul muncii, având denumirea marginală *Principiul nediscriminării*, se prevede faptul că, în cadrul relațiilor de muncă, funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul dintre criteriile de mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii.

Pe lângă formele de discriminare mai sus indicate, constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia. Acest comportament discriminatoriu poate consta într-o conduită ostilă sau nedorită, comentarii verbale, acțiuni ori gesturi.

De asemenea, reprezintă hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

Stresul și epuizarea fizică intră în sfera noțiunii de hărțuire morală la locul de muncă.

Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele de hărțuire săvârșite.

Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată constituie contravenție.

Prin categorie defavorizată se înțelege acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare, conform art. 4 din Ordonanța Guvernului României nr. 137/2000.

Discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia într-un raport de muncă și protecție socială constituie contravenție dacă este manifestată în unul dintre următoarele domenii:

- (a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- (b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- (c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- (d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- (e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- (f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- (g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, reprezintă contravenție.

Potrivit Ordonanței Guvernului României nr. 137/2000, constituie contravenție și condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârsta, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția

situației măsurilor luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și a măsurilor pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate.

Discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei, constituie, de asemenea, contravenție.

Contravențiile menționate se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate. Sancțiunile se aplică atât persoanelor fizice, cât și persoanelor juridice.

Apreciem ca fiind util a evoca și prevederile art. 7 din Hotărârea Guvernului României nr. 1194/2001 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, potrivit cărora prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- (a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- (b) angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- (c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- (d) informarea și consilierea profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- (e) promovarea la orice nivel ierarhic și profesional;
- (f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- (g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- (h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- (i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

De egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

De asemenea, dispozițiile Hotărârii Guvernului României nr. 1194/2001 se aplică tuturor persoanelor, funcționarilor publici și personalului contractual din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice, cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de persoane al căror statut este reglementat prin legi speciale.

Constituie discriminare orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate, precum și orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal.

Totodată, în vederea angajării, este interzisă să i se solicite unei candidate prezentarea unui test de graviditate și/ sau semnarea unui angajament potrivit căruia nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect: (a) de a crea la locul de muncă a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată sau (b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

În ceea ce privește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, prin Hotărârea Guvernului României nr. 1194/2001 s-a dispus înființarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice, care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale.

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul

tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

Mobbing-ul reprezintă o formă de discriminare la locul de muncă, constând în exercitarea stresului psihic asupra cuiva la locul de activitate, cum ar fi: teroarea psihică, șicanarea repetată la locul de muncă, atacul la persoană sau împiedicarea victimei de a se exprima, desconsiderarea în fața colegilor și atacarea reputației acesteia, izolarea sistematică față de ceilalți angajați, discreditarea profesională în public sau în privat.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării.

Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Printre atribuțiile Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării se numără: (a) prevenirea faptelor de discriminare, (b) medierea faptelor de discriminare, (c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare, (d) monitorizarea cazurilor de discriminare și (e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.

Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun.

Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Termenul pentru introducerea cererii este de trei ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Astfel, persoana fizică ale cărei drepturi nepatrimoniale au fost încălcate sau amenințate poate cere oricând instanței de judecată: (a) interzicerea săvârșirii faptei ilicite, dacă aceasta este iminentă, (b) încetarea încălcării și interzicerea pentru viitor, dacă aceasta durează încă, și (c) constatarea caracterului ilicit al faptei săvârșite, dacă tulburarea pe care a produs-o subzistă.

Totodată, cel vătămat poate solicita instanței de judecată obligarea autorului faptei la îndeplinirea oricăror măsuri socotite necesare de către instanță spre a

ajunge la restabilirea dreptului atins, cum ar fi: obligarea autorului, pe cheltuiala sa, la publicarea hotărârii de condamnare sau orice alte măsuri necesare pentru încetarea faptei ilicite sau pentru repararea prejudiciului cauzat.

De asemenea, persoana prejudiciată poate cere despăgubiri sau, după caz, o reparație patrimonială pentru prejudiciul, chiar nepatrimonial, ce i-a fost cauzat, dacă vătămarea este imputabilă autorului faptei prejudiciabile, potrivit art. 253 din Codul civil.

Despăgubirea, respectiv reparația patrimonială pentru prejudiciul, chiar nepatrimonial, ce i-a fost cauzat, dacă vătămarea este imputabilă autorului faptei prejudiciabile, poate fi solicitată de către persoana discriminată în temeiul răspunderii civile delictuale, prevăzute la art. 1.349 și urm. din Codul civil.

O hotărâre judecătorească relevantă în materia discriminării la locul de muncă prin care s-au acordat daune morale în cuantum de 100.000 de euro este Decizia nr. 2658/A/2016 pronunțată de către Curtea de Apel Cluj, potrivit căreia:

„Curtea reține că reclamantului i-a fost blocat accesul în carieră, a fost nevoit să poarte procese pentru a obliga societatea să scoată postul la concurs, iar când aceasta a făcut acest lucru, l-a făcut formal, concursurile fiind anulate, l-a sancționat în mod nelegal în mod repetat, l-a subevaluat, i-a încălcat dreptul la viață privată odată cu dreptul și obligația de a-și proteja sursele, l-a retrogradat profesional, l-a privat de drepturi ce i se cuveneau în mod legal, i-a lezat dreptul la petiționare și l-a izolat în cadrul societății, conturându-i imaginea unui salariat problemă.

Analizând aceste fapte, concluzia certă este aceea că, prin comportamentul său, societatea pârâtă a desfășurat o acțiune de hărțuire morală constantă asupra reclamantului, punându-l într-o situație de deprofesionalizare, umilire, inferioritate, jenă și izolare, creându-i un mediu de lucru ostil, deranjant și vexatoriu.

Ca atare, pârâta și-a asumat în raporturile cu reclamantul un comportament ilicit, de o gravitate excepțională, dată fiind și întinderea extrem de lungă în timp – peste zece ani – în condițiile în care acesta avea obligația de a se asigura că salariații săi lucrează în condiții de muncă ce nu sunt degradante și vexatorii, promovând respectul pentru onoarea și demnitatea fiecărui salariat. (...)

Pornind de la gravitatea acestui fenomen, Curtea constată că o persoană ce a suferit un asemenea tratament injust, ce a adus atingere existenței sale prin încălcarea unor drepturi fundamentale – dreptul la sănătate, la demnitate, la egalitate de tratament etc. – are dreptul la plata unei reparații cu titlu de daune existențiale, care apar astfel ca o categorie distinctă în cadrul daunelor morale.

Aceste daune au rolul de a compensa săvârșirea unor fapte ce au afectat sau au fost de natură să afecteze, într-un mod semnificativ și, uneori, permanent, existența unei persoane, prin încălcarea drepturilor sale fundamentale. Aceste tip de daune constituie însă doar o componentă a daunelor morale acordate victimei unei acțiuni de *mobbing* și dezvăluie o fațetă a unui fenomen complex, cu numeroase

consecințe, așa cum este acțiunea de *mobbing*. Aceste daune se adaugă daunele corespunzătoare suferinței cauzate reclamantului prin stres și deteriorarea sănătății, precum și daunele generate prin împiedicarea șansei de a promova în carieră. Această perspectivă se completează însă și cu necesitatea stabilirii daunelor la un quantum suficient de ridicat pentru a determina o schimbare de atitudine a angajatorului, consecință esențială pentru repararea și compensarea reală și efectivă a prejudiciului cauzat prin *mobbing*. (...)

În raport de toate aceste argumente, Curtea apreciază că suma de 100.000 de euro cuantifică toate aceste deziderate, motiv pentru care va fi admisă cererea reclamantului de obligare a pârâtei la plata daunelor morale în aceste limite⁷.

Actele sau faptele de discriminare pot atrage și răspunderea penală în măsura în care acestea se materializează prin pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau a unei relații similare, dacă prin aceasta victima este intimidată sau pusă într-o situație umilitoare, conform art. 223 din Codul penal.

3. Concluzii

În România, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate.

Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Discriminarea poate fi directă sau indirectă, individuală sau multiplă, ori poate îmbrăca haina hărțuirii, hărțuirii morale, hărțuirii sexuale, *mobbing*-ul etc.

Hărțuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex este interzisă. Stresul și epuizarea fizică intră în sfera noțiunii de hărțuire morală la locul de muncă.

De asemenea, este interzis orice ordin sau dispoziție emise cu scopul de discrimina o persoană pe criteriul de sex.

Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități,

⁷ Marius Petroiu, *Atitudinea angajatorului de a nu permite sistematic unui salariat să promoveze ierarhic*, articol publicat în Revista Pandectele Române nr. 3/2019.

precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare, în condițiile Ordonanței Guvernului României nr. 137/2000.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării se organizează și funcționează ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Guvernului României.

Printre atribuțiile Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării se numără constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de Ordonanța Guvernului României nr. 137/2000.

Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun.

Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Referințe bibliografice:

Tratate, cursuri

1. Bădescu, M., *Teoria Generală a Dreptului. Curs universitar*, ed. a VI-a, revăzută și adăugită, Editura Hamangiu, București, 2020;
2. Boroi, G., Pivniceru, M-M., Anghelescu, C.A., Dumitru, D-N., Nazat, B., Nicolae I., Rădulescu, T., Rădulescu T-V., *Fișe de drept civil. Partea Generală. Persoane. Drepturi reale principale. Obligații. Contracte. Succesiuni. Familie*, Ed. Hamangiu, București, 2016;
3. Dima, T., *Drept penal. Partea generală*, ed. a 3-a, revăzută și adăugită, Ed. Hamangiu, București, 2014;
4. Marius Petroiu, *Atitudinea angajatorului de a nu permite sistematic unui salariat să promoveze ierarhic*, articol publicat în Revista Pandectele Române nr. 3/2019;
5. Popa, N., *Teoria Generală a Dreptului*, ed. 6, Ed. C.H. Beck, București, 2020;
6. Ștefan, E.E., *Manual de drept administrativ. Partea I. Caiet de seminar*, ed. a II-a revizuită, completată și actualizată, Ed. Universul Juridic, București, 2014;
7. Ștefan, E.E., *Manual de drept administrativ, Partea a II-a. Caiet de seminar*, Ed. Universul Juridic, 2012.

Legislație

1. Constituția României, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 767 din 31 octombrie 2003;

2. Hotărârea Guvernului României nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 792 din 12 decembrie 2001;
3. Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 505 din 15 iulie 2011;
4. Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 510 din 24 iulie 2009;
5. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013;
6. Ordonanța Guvernului României nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 166 din 7 martie 2014.